Contrat d'insertion professionnelle des intérimaires

mode d'emploi CIPI

Professionnalisation

PRO

FAF.TT

Définition et objectif

Le Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI) a pour objet de faciliter l'insertion ou la réinsertion dans l'emploi de personnes sans emploi inscrites ou non comme demandeurs d'emploi. Il comprend des périodes de formation (théorique et en entreprise) et de missions.

Il a pour objet de les aider à s'insérer dans un métier ou à reprendre contact avec le milieu professionnel.

Publics

Ce contrat peut être proposé à tout demandeur d'emploi éloigné du marché du travail rencontrant des difficultés d'insertion ou de réinsertion, du fait de son âge, son handicap, sa situation professionnelle, sociale ou familiale, notamment :

- les jeunes de moins de 26 ans sortant du système éducatif sans aucune expérience de l'entreprise, quel que soit leur niveau de formation,
- les candidats âgés de plus de 45 ans inscrits comme demandeurs d'emploi, quel que soit leur niveau de formation,
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L 323-3 du code du travail, dont les travailleurs handicapés,
- les bénéficiaires des dispositifs spécifiques tels que notamment le RMI, l'ASS,
- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pendant au moins 6 mois pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance,
- les personnes ayant travaillé moins de 210 heures au cours des six derniers mois.

Bilan de positionnement (facultatif)

En amont du CIPI, un bilan de positionnement peut être réalisé par :
- un prestataire agréé par le FAF.TT au titre du congé de bilan de compétence,
- un prestataire ayant répondu au cahier des charges "bilan de positionnement" transmis par l'ETT. Ce prestataire figure alors sur la liste tenue par le FAF.TT.
- le prestataire de formation réalisant la formation externe.

Ce bilan a une durée maximum de 14 heures.

Il permet de :

1/ valider la connaissance qu'a le candidat de l'emploi qu'il exercera à l'issue de sa formation,
2/ valider la motivation du candidat pour l'exercice du futur emploi,
3/ valider la motivation du candidat pour suivre la formation proposée,
4/ valider la cohérence du contrat proposé et du parcours du candidat,
5/ valider que le candidat dispose des pré-requis nécessaires en terme de savoirs et de savoir-faire pour suivre la formation,
6/ proposer une adaptation du parcours de formation au profil du candidat si nécessaire,
7/ le cas échéant, permettre au candidat de s'orienter vers un autre choix professionnel et ou de formation.

Durée du contrat

Le CIPI est conclu pour une **durée comprise entre 210 heures et 420 heures**. Il se déroule en continu et propose une alternance entre des périodes de formation externe et en entreprise et des missions.

À savoir

durée du travail : le nombre d'heures travaillées par semaine ne peut être inférieur à 30 heures. Néanmoins, dans les secteurs de la distribution, du transport, de l'hôtellerie, de la restauration, du nettoyage et pour les emplois du télé-conseil, le nombre d'heures travaillées par semaine peut être réduit jusqu'à 17,5 heures.

Dans tous les cas de figure, les quotas d'heures de formation externe (70 heures minimum), de formation en entreprise (35 heures minimum) et de mission doivent être respectés sur l'amplitude du contrat.
Il appartient aux instances paritaires de déterminer les secteurs dans lesquels les CIPI peuvent être réalisés à temps partiel et ce d'après les usages.

Tuteur

Le tuteur dans l'ETT

L'ETT choisit, parmi ses salariés permanents, un tuteur qui assure, en liaison avec le prestataire de formation et l'entreprise utilisatrice, le suivi de 10 salariés en contrat (CIPI, CDPI, contrat de professionnalisation).
Il vérifie notamment que les enseignements reçus et les activités exercées par le salarié se déroulent dans les conditions prévues par le contrat.

Formation du tuteur de l'ETT :
Une formation du tuteur pourra être organisée en amont du contrat. Le FAF.TT effectue un remboursement forfaitaire par heure de formation attestée dans la limite de 40 heures.
Les surcoûts liés aux périodes de formation des tuteurs peuvent être imputés sur le plan de formation de l'ETT ou sur un compte au FPETT (*cf. doc. "Demande de remboursement des surcoûts professionnalisation/contrats spécifiques" disponible sur les sites du FAF.TT et du FPETT*).

Le tuteur dans l'entreprise utilisatrice

Un tuteur est désigné dans l'entreprise utilisatrice. Son rôle est d'assurer la transmission des savoir-faire lors de la formation pratique et d'assurer le suivi des stagiaires dans l'entreprise utilisatrice. Il peut suivre au maximum 3 salariés titulaires d'un contrat (CIPI, CDPI, contrat de professionnalisation), 2 salariés s'il s'agit du responsable de l'entreprise.

Avant et après le CIPI

Le tableau ci-dessous précise les articulations possibles du CIPI avec les autres dispositifs de formation financés par la professionnalisation.
Ces articulations sont présentées à titre indicatif et ne doivent pas être systématiques : elles doivent correspondre à des parcours individuels.

Avant	Pendant	Après
L'intérimaire ne peut pas avoir bénéficié d'un **contrat en alternance** (contrat de qualification, d'adaptation) d'un **CDPI** ou d'un **CMJI** avant un CIPI.	**CIPI***	**Contrat de professionnalisation**
		CDPI
		CIPI* sous réserve : La fin du 1er CIPI (ou **CMFI**) date de plus de 18 mois et le salarié correspond au public éligible.

* Un intérimaire peut bénéficier de deux CIPI au maximum au cours de son parcours professionnel.

Sanction/validation

Une attestation de capacités (*voir annexe page 10*) acquises est établie par le prestataire de formation et remise au salarié. Ce document doit permettre à l'intérimaire de capitaliser ses acquis, il est nécessaire qu'il soit le plus précis possible.

Modalités de la formation

Durée du contrat	Heures de formation externe (dispensées par le prestataire de formation)	Heures de formation en entreprise	Missions
= 210 heures.	70 heures.	35 heures quelle que soit la durée du contrat.	105 heures.
De plus de 210 à 420 heures.	Minimum : 70 heures Maximum : 1/3 de la durée du contrat.		Minimum : 105 heures La durée de mission = durée du contrat – durée de la formation.

Exemples :

Durée du contrat	Parcours possibles		
	Formation externe en heures	Formation en entreprise	Missions
210 heures.	70	35	105
240 heures.	70	35	135
	80	35	125
420 heures.	70	35	315
	140	35	245

Formation externe animée par le prestataire

Elle est dispensée par un prestataire de formation enregistré auprès de la Préfecture de Région comme dispensateur de formation et comprend des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques. Elle se déroule exclusivement dans des locaux dédiés à la formation.

Formation en entreprise

Elle se déroule dans l'entreprise utilisatrice.
Elle est dispensée par le tuteur de l'entreprise utilisatrice.
Le prestataire de formation réalisant la formation externe définit le programme et les objectifs de la formation en entreprise en accord avec l'ETT et l'entreprise utilisatrice. Il réalise a minima une évaluation de la formation en entreprise.

Pour les périodes de formation en entreprise utilisatrice, une convention tripartite est signée entre l'ETT, l'entreprise utilisatrice et le prestataire de formation.
Un programme de formation décrivant les objectifs et les contenus de la formation sera joint à la convention tripartite. Ce programme doit être remis au salarié qui le signe.

Le FAF.TT met à votre disposition un document présentant toutes les caractéristiques de la formation pratique en CIPI (*"La formation en entreprise dans le cadre du CIPI"*). Ce document est disponible sur www.faftt.fr.

Missions

Les missions peuvent se dérouler en alternance avec les périodes de formation.

Les différentes périodes de formation et de mission peuvent s'organiser selon des schémas variables en fonction du contexte dans lequel l'action se déroule. Néanmoins, le contrat doit toujours démarrer par une période de formation.

Contrat

Sur la durée totale du contrat, l'ETT établit un Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire, contrat disponible au FAF.TT. Le contrat comporte une période d'essai d'une durée calculée à raison d'un jour par semaine dans la limite de deux semaines (art L 122-3-2).
Pour la période de formation externe et la formation en entreprise, l'ETT établira un contrat de mission-formation (art L 124-21 du code du travail).
Pour la période de mission en entreprise utilisatrice, l'ETT établira un contrat de mission (art L 124-3 du code du travail).

Rémunération

Pendant la formation externe chez le prestataire de formation et **la formation en entreprise**, la rémunération de l'intérimaire est au moins égale au SMIC. L'indemnité de congés payés est due, l'intérimaire ne perçoit pas d'indemnité de fin de mission.

Pendant les périodes de mission, la rémunération de l'intérimaire est établie conformément aux dispositions de l'article L 124-4-2 du code du travail. L'intérimaire reçoit la rémunération que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail. L'indemnité de congés payés et l'indemnité de fin de mission sont dues.

Le CIPI ne fait l'objet d'aucune exonération spécifique des charges sociales patronales et ne donne droit à aucune prime à l'embauche.

En cas d'accident de parcours :

Rupture du contrat/abandon du salarié :

Le salarié n'est plus rémunéré à compter de la date de rupture ou d'abandon.
L'ETT fournira au FAF.TT un justificatif de l'abandon ou de la rupture du contrat (copie de la lettre de démission du salarié, copie du courrier de licenciement adressé au salarié, copie de la lettre adressée au salarié suite à l'abandon…)

Défaillance de l'entreprise utilisatrice :

Dans l'hypothèse où l'EU pressentie pour les périodes de mission n'a plus été en mesure d'accueillir le salarié en CIPI pour les périodes de mission figurant au contrat, il appartient à l'ETT de s'assurer que l'intérimaire a perçu une rémunération moyenne au moins égale au SMIC pendant toute la durée du contrat.

Frais de transport et d'hébergement

Les frais de transport et d'hébergement occasionnés par la formation sont à la charge de l'entreprise selon les règles applicables dans cette dernière.

Ces frais sont imputables sur le plan de formation de l'entreprise ou au FPE TT s'ils ne sont pas couverts par la prise en charge forfaitaire du FAF.TT.